

5. Савенков, И.Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность / И.Е. Савенков // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-resursy-predpriyatiya-ponyatie-i-suschnost> - (дата обращения: 05.12.2019г.)



УДК 338  
DOI 10.24411/2409-3203-2019-12093

## **МОТИВАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА**

**Трясцина Нина Юрьевна**

к.э.н., доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита  
ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева  
Россия, г. Москва

**Филиппова Виктория Сергеевна**

студент Института экономики и управления АПК  
ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева  
Россия, г. Москва

**Аннотация:** В работе рассмотрена проблема кадровой безопасности – несовпадение или неполное совпадение интересов работника и работодателя. Установлено, что одним из способов обеспечения безопасности хозяйствующего субъекта является стратегия мотивации. Предлагается организациям разрабатывать стратегии, направленные на удовлетворение личных интересов сотрудников.

**Ключевые слова:** кадровая безопасность, хозяйствующий субъект, персонал, мотивация, стратегия, риск

## **MOTIVATION AS AN IMPLEMENT OF PERSONNEL SECURITY OF AN ECONOMIC ENTITY**

**Trjascina Nina Y.**

Ph. D., associate Professor, Department of economic security, analysis and audit  
Russian State Agrarian University - Moscow Timiryazev Agricultural Academy  
Russia, the city of Moscow

**Filippova Victoria Sergeevna**

student Of the Institute of Economics and management of agriculture  
Russian State Agrarian University - Moscow Timiryazev Agricultural Academy  
Russia, the city of Moscow

**Abstract:** The problem of personnel security - mismatch or incomplete coincidence of interests of the employee and the employer is considered in this article. A motivation strategy is one way to ensure the security of an economic entity. The Organization needed to develop a strategy to address the personal interests of its employees.

**Keywords:** labour economics, personnel security, economic entity, personnel, motivation, strategy, risk

Важным фактором ресурсом предприятия и объектом кадровой безопасности является труд, т.е. человеческий капитал, отражающий применение совокупности знаний, умений и навыков сотрудника в той или иной сфере в рамках реализации должностных полномочий (функций) [1]. Следовательно, труд – совокупность реализуемых обязанностей индивидов, направленных на удовлетворение собственных потребностей в виде благосостояния, а также направленных на достижение цели хозяйствующего субъекта.

Трудовой процесс хозяйствующего субъекта направлен на достижение основной цели коммерческих организаций – получение прибыли и ее максимизации [2]. Главным и основным источником реализации данной цели является персонал хозяйствующего субъекта, преследующий свои собственные задачи при реализации должностных полномочий, такие как материальное благосостояние и социальная стабильность.

Следовательно, проблема заключается в несовпадении или неполном совпадении интересов работника и работодателя. Поэтому главной задачей организации труда в рамках хозяйствующего субъекта является обеспечение экономической безопасности организации в целом и кадровой безопасности в частности путем удовлетворения потребностей сотрудника.

Экономическая безопасность хозяйствующего субъекта рассматривается как состояние среды, при котором минимальна возможность нереализации основной цели субъекта – максимизации прибыли [4].

Кадровая безопасность является элементом экономической безопасности, представляя собой систему, направленную на контроль и минимизацию рисков социально-трудовых отношений.

Соответственно, персонал является как объектом, так и субъектом кадровой безопасности хозяйствующего субъекта. Внутренним (исходящим) риском кадровой безопасности, субъект которого – персонал, является невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей сотрудником, что может быть связано с невозможностью выполнения задания в связи с некомпетентностью кадра или с отсутствием у него заинтересованности. Компетентность кадров зависит от мероприятий, направленных на повышение грамотности сотрудника в сфере его полномочий. Заинтересованность персонала зависит напрямую от мотивационной стратегии организации. Игнорирование одного из перечисленных инструментов приведет к нереализации основной цели организации.

Следовательно, одним из инструментов кадровой безопасности является мотивация персонала. Мотивация классифицируется:

– по основным видам группам потребностей: материальная, трудовая, статусная. Материальные стимулы являются наиболее распространенным видом мотивации, что отражается в привлекательных финансовых условиях (предложениях) для работника. Данный метод позволяет выбрать и удержать организации наиболее квалифицированный персонал. Трудовая мотивация направлена на возможность самовыражения и самореализации работника. Статусная мотивация направлена на должностное повышение, которое влечет повышение заработной платы.

– по использованным способам мотивации: нормативная, принудительная, стимулирующая. Нормативная мотивация заключается в идейно-психологическом воздействии на сотрудника. Принудительный способ мотивации применяется при неудовлетворительном выполнении сотрудником должностных обязанностей и при помощи таких методов воздействия, как власть и угроза. Стимулирование предполагает косвенное воздействие на сотрудника при применении благ (стимулов).

– по источникам возникновения: внутренняя, внешняя. Внутренняя мотивация отражается в самом сознании сотрудника, т.е. его личная заинтересованность в результате своей работы или в ее процессе. Внешняя мотивация заключается в воздействии на персонал посредством материальных благ, локальных нормативных актов и т.д.

– по направленности на достижение целей: положительная, отрицательная. Данное направление мотивации отражается в материальном поощрении или взыскании сотрудников.

В результате анализа классификации мотивации установлено следующее: мотивационная стратегия реализуется в трех видах:

- стимул и наказание;
- мотивирование через работу;
- систематическая связь с менеджером [3].

Стратегия «стимул и наказание» отражает прямолинейную зависимость объема поощрения (взыскания) от объема выполненной работы сотрудником. Стратегия «мотивирование через работу» заключается в предоставлении интересной работы для сотрудника, где он имеет возможность в полной мере проявить свои навыки и умения. Стратегия «систематическая связь с менеджером» предполагает взаимодействие менеджера с работником при реализации им четко поставленной цели менеджером посредством мгновенной обратной связи.

Стратегии реализуются путем применения мотивационных методов, к которым относятся использование денег как вознаграждения и стимула, наложение взысканий, развитие сопричастности, мотивирование через саму работу, вознаграждение и признание достижений, упражнение в руководстве, поощрение и вознаграждение групповой работы, обучение и развитие сотрудников, ограничение, минимизация отрицательных факторов.

Таким образом, при обеспечении кадровой безопасности хозяйствующего субъекта путем применения стратегии мотивации необходимо учитывать материальные, эмоциональные, моральные и др. особенности сотрудников.

#### **Список литературы:**

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 398 с.
2. Трясцина, Н.Ю. Аналитическое обеспечение управления производительностью труда в сельском хозяйстве: монография / Н.Ю. Трясцина. – М.: ООО «Мегаполис», 2018. – 162с.
3. Чекмарев, О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие /О.П. Чекмарев. – СПб.: ФГБОУ ВО СПбГАУ, 2013. – 343 с.
4. Хоружий Л.И., Трясцина Н.Ю. Аналитические инструменты обеспечения кадровой безопасности предприятий АПК / Л.И. Хоружий Л.И., Н.Ю. Трясцина // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2019. – №8. – С. 66-75.

